

公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程

(平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第66号)

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人公立はこだて未来大学職員就業規則（平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第55号。以下「就業規則」という。）第39条の規定に基づき、公立大学法人公立はこだて未来大学（以下「法人」という。）の職員の給料および諸手当（以下「給与」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(法令等との関係)

第2条 この規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）、その他関係法令および労使協定の定めるところによるものとする。

(給与の区分)

第3条 給料は、公立大学法人公立はこだて未来大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第63号。以下「職員勤務時間等規程」という。）第2条、第4条および第6条の規定による正規の勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬とする。

2 手当は、扶養手当、住居手当、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、入試問題作成等手当、入試監督等手当、研究代表者等特別手当、管理職手当、寒冷地手当および初任給調整手当とする。

3 賞与は、期末手当および勤勉手当とする。

(給料表)

第4条 職員の受ける給料は、その職務の複雑、困難および責任の度に基づき、かつ、勤務の強度、勤務時間、勤労環境その他勤務条件を考慮し、給料表に定める級および号給により決定する。

2 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、その適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

(1) 一般職給料表（別表第1）

(2) 教育職給料表（別表第2）

3 前項第2号の給料表の適用を受ける職員は、公立はこだて未来大学学則（平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第1号）第9条第1項に掲げる職員のうち教授，准教授，講師，助教および助手の職にある者とする。

4 職員の職務は，その複雑，困難および責任の度に基づいてこれを給料表に定める職務の級に分類するものとし，その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は，理事長が定める。

（給料決定の基準等）

第5条 職員の職務の級は，理事長が別に定める基準に従い決定する。

2 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は，理事長が別に定める基準に従い決定する。

3 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合または一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は，理事長が別に定める基準に従い決定する。

4 職員の昇給は，理事長が別に定める日に，同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて，行うものとする。

5 前項の規定により職員を昇給させるか否かおよび昇給させる場合の昇給の号給数は，同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものまたは教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものにあつては，1号給）とすることを標準として別に定める基準に従い決定するものとする。

6 55歳（教育職給料表の適用を受ける職員にあつては，57歳）を超える職員に関する前項の規定の適用については，同項中「4号給」とあるのは，「1号給」とする。

7 理事長は，職員の給料について，特に必要があると認めるときは，号給の調整を行うことができる。

8 職員の昇給は，その属する職務の級における最高の号給を超えて行

うことができない。

9 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

10 第4項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、別に定める。

(給与の支給)

第6条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。

2 職員が退職したときは、その日まで給料を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

4 第1項または第2項の規定により給料を支給する場合であって、前条に規定する期間の初日から支給するとき以外のとき、またはその期間の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その期間の現日数から職員勤務時間等規程第5条および第6条の規定に基づく休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

(扶養手当)

第7条 扶養手当は、扶養親族のあるすべての職員に対して支給する。

2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものをいう。

(1) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

(2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫

(3) 満60歳以上の父母および祖父母

(4) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹

(5) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額は、前項第1号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき1万3,000円、同項第2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族については1人につき6,500円（一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものおよび教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものにあつては、3,500円）とする。

- 4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合における扶養手当の月額、前項の規定にかかわらず、5,000円に当該期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。
- 5 前各項および第28条に規定するもののほか、扶養親族の数の変更に伴う支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項は、要綱で定める。

第8条 削除

(住居手当)

第9条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

- (1) 自ら居住するための住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額1万6,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（公立大学法人公立ほこだて未来大学職務住宅管理規程（公立大学法人公立ほこだて未来大学規程第53号）に規定する職務住宅（以下「職務住宅」という。）を貸与され、貸付料を支払っている職員その他理事長が定める職員を除く。）
 - (2) 第12条第1項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が居住するための住宅（職務住宅その他理事長が別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額1万6,000円を超える家賃を支払っているものまたはこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして理事長が別に定めるもの
- 2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額（当該各号のいずれにも該当する職員にあつては、当該各号に定める額の合計額）とする。
- (1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に定める額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額
- ア 月額2万7,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の

月額から1万6,000円を控除した額

イ 月額2万7,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から2万7,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が1万7,000円を超えるときは,1万7,000円）を1万1,000円に加算した額

(2) 前項第2号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額（その額に100円未満の端数を生じたときは,これを切り捨てた額）

3 前2項および第28条に規定するもののほか,住居手当の支給に関し必要な事項は,理事長が定める。

（地域手当）

第10条 地域手当は,東京都（特別区の存する区域に限る。次項第1号において同じ。）内に在勤する職員に支給する。

2 地域手当の月額は,給料,扶養手当および管理職手当の月額の合計額に,100分の20を乗じて得た額とする。

（通勤手当）

第11条 通勤手当は,次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤のため交通機関または有料の道路（以下この条において「交通機関等」という。）を利用して,その運賃または料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって,交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものおよび第3号に掲げる職員を除く。）

(2) 通勤のため自動車その他の交通用具で理事長が別に定めるもの（以下「自動車等」という。）を利用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって,自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものおよび次号に掲げる職員を除く。）

(3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、または自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、理事長が別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。

(2) 前項第2号に掲げる職員 支給単位期間につき、6万6,400円を超えない範囲内で自動車等の使用距離の区分に応じて理事長が別に定める額

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して理事長が定める区分に応じ、前2号に定める額、第1号に定める額または前号に定める額

3 職員または配偶者の父母（介護保険法（平成9年法律第123号）第19条第1項に規定する要介護認定を受けている者に限る。）の介護に伴い、当該父母の住居またはその近隣の住居に転居した職員で、当該転居後の住居（当該住居に相当するものとして理事長が別に定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（第1号および第5項において「新幹線鉄道等」という。）を利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。第1号において同じ。）を負担することを常例とするもの（理事長が別に定めるものに限る。）その他理事長が別に定める職員の通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の

各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当 支給単位期間につき、理事長が別に定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額に相当する額（第5項において「特別料金等相当額」という。）

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

4 第1項第2号または第3号に掲げる職員で、自動車等の駐車のための施設（その所在地および利用形態が理事長が別に定める要件を満たすものに限る。第1号および第8項において「駐車場等」という。）を利用し、その料金を負担することを常例とするもの（理事長が別に定める職員を除く。）の通勤手当の額は、前2項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 駐車場等に係る通勤手当 支給単位期間につき、5,000円を超えない範囲内で1箇月当たりの駐車場等の料金に相当する額として理事長が別に定める額

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前2項の規定による額

5 運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（交通機関等が2以上ある場合においては、その合計額）、第2項第2号に定める額、特別料金等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（新幹線鉄道等が2以上ある場合においては、その合計額）および前項第1号に定める額の合計額が15万円を超える職員の通勤手当の額は、前3項の規定にかかわらず、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、15万円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。

6 通勤手当は、支給単位期間（理事長が別に定める通勤手当にあっては、理事長が別に定める期間）に係る最初の月（当該月に通勤手当を支給することが困難な場合として理事長が別に定める場合にあっては、その翌月）の理事長が別に定める日に支給する。

7 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の理事長が別に定め

る事由が生じた場合には，当該職員に，支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して理事長が別に定める額を返納させるものとする。

8 この条において「支給単位期間」とは，通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として理事長が別に定める期間（自動車等および駐車場等に係る通勤手当にあつては，1箇月）をいう。

9 前各項および第28条に規定するもののほか，通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給および返納に関し必要な事項は，理事長が別に定める。

（単身赴任手当）

第12条 勤務箇所を異にする異動に伴い，住居を移転し，父母の疾病その他の理事長が定めるやむを得ない事情により，同居していた配偶者と別居することとなった職員で，当該異動の直前の住居から当該異動の直後に在勤する勤務箇所に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が定める基準に照らして困難であると認められるもののうち，単身で生活することを常況とする職員には，単身赴任手当を支給する。ただし，配偶者の住居から在勤する勤務箇所に通勤することが，通勤距離等を考慮して理事長が定める基準に照らして困難であると認められない場合は，この限りでない。

2 単身赴任手当の月額は，3万円（理事長が定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が理事長が定める距離以上である職員にあつては，その額に，7万円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて理事長が定める額を加算した額）とする。

3 前2項および第28条に規定するもののほか，単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は，理事長が定める。

（時間外勤務手当）

第13条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には，正規

の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で理事長が定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日（第15条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。）における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 前項の規定にかかわらず、職員勤務時間等規程第6条の規定に基づき休日の振替日を指定された職員には、当該勤務を命ぜられた休日における勤務に対する時間外勤務手当は、支給しない。

3 前2項の規定にかかわらず、職員勤務時間等規程第6条の規定により、あらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（細則で定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

4 正規の勤務時間外に勤務を命ぜられ、正規の勤務時間外にした勤務（職員勤務時間等規程第6条の規定に基づく振替日における勤務のうち理事長が定めるものを除く。）の時間（以下この条において「正規の勤務時間外の時間」という。）と、職員勤務時間等規程第6条の規定により割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（細則で定める時間を除く。以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間を超える時間」という。）との合計が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、

第1項および前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外の時間にあつては100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を、割振り変更前の正規の勤務時間を超える時間にあつては100分の50を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 職員勤務時間等規程第7条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかつたときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外の時間にあつては100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第1項に規定する理事長が定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合を、割振り変更前の正規の勤務時間を超える時間にあつては100分の50から100分の25を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

6 時間外勤務手当は、管理または監督を行う地位にある職員（第16条第1項の管理監督職員をいう。）には、支給しない。

（夜間勤務手当）

第14条 正規の勤務時間として、午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務する職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

（休日勤務手当）

第15条 休日において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第24条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100

分の125から100分の150までの範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

2 休日勤務手当は、管理または監督を行う地位にある職員（次条第1項の管理監督職員をいう。）には、支給しない。

（入試問題作成等手当）

第15条の2 入試問題作成等手当は、職員（学長および第4条第3項に規定する職員をいう。次条および第15条の4において同じ。）が入学試験問題の作成業務または採点業務に従事した場合に支給する。

2 前項の手当の額は、次の各号に掲げる入学試験の区分に応じて、当該各号に定める額とする。

(1) 一般選抜試験 次に掲げる業務の区分に応じて、それぞれ次に定める額

ア 入学試験問題の作成 1科目につき20,000円

イ 採点 1日につき5,000円

(2) 前号の試験以外の入学試験 次に掲げる業務の区分に応じて、それぞれ次に定める額

ア 入学試験問題の作成 1科目につき10,000円

イ 採点 1日につき5,000円

（入試監督等手当）

第15条の3 入試監督等手当は、職員が入学試験（大学入学共通テストを含む。以下この条において同じ。）の当日に入試監督等業務（入学試験の監督もしくは面接または実施本部の運営のための業務をいう。）に従事した場合に支給する。

2 前項の手当の額は、1日につき2,000円とする。

3 職員が同一の入学試験について同一の日に第1項の業務および前条第1項の採点業務のいずれにも従事した場合には、その職員に対する入試監督等手当は、支給しない。

（研究代表者等特別手当）

第15条の4 競争的研究費の直接経費等の外部資金から研究代表者または研究分担者の人件費を支出した職員には、研究代表者等特別手当を

支給することができる。

- 2 研究代表者等特別手当の支給される職員の範囲，支給額その他研究代表者等特別手当の支給に関し必要な事項は，別に定める。

(初任給調整手当)

第15条の5 初任給調整手当は，新たに採用された職員であって，採用の日において，当該職員に適用される給料表の給料月額のうち第5条第1項の規定により当該職員の属する職務の級ならびに同条第2項，第3項，第5項および第6項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額ならびにこれに第10条の規定による地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額（その額に1円未満の端数があるときは，これを切り捨てた額）に12を乗じ，その額を職員勤務時間等規程第2条に規定する勤務時間に52を乗じたもので除して得た額（その額に50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て，50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げた額）（次項において「特定額」という。）が，その在勤する地域における民間の賃金の最低基準を考慮して理事長が別に定める額（次項において「基準額」という。）を下回るものに対し，採用の日から理事長が別に定める日までの間，支給する。

- 2 初任給調整手当の月額は，理事長が別に定めるところにより基準額と特定額との差額を月額に換算した額とする。

- 3 第1項の規定の適用を受ける職員以外の職員で，同項の規定により初任給調整手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が別に定めるものには，理事長が別に定めるところにより，前2項の規定に準じて，初任給調整手当を支給する。

- 4 前3項に規定するもののほか，初任給調整手当の支給に関し必要な事項は，理事長が別に定める。

(管理職手当)

第16条 管理または監督の地位にある職員のうち，次の各号に掲げる職務にある職員（以下「管理監督職員」という。）に管理職手当を支給するものとし，その月額は，当該各号に掲げる額とする。

- (1) 事務局長 88,000円
 - (2) 事務局の課長および参事(3級) 64,000円
 - (3) 研究科長, 学科長, メタ学習センター長, 情報ライブラリー長,
社会連携センター長および情報システムデザインセンター長 64,000円
 - (4) コース長 57,000円
- 2 前項の規定による額が管理職手当の支給を受ける職員の給料月額に100分の25を乗じて得た額を超えるときは, 同項の規定にかかわらず, その乗じて得た額をその者の管理職手当の月額とする。
 - 3 管理監督職員が2以上の職務を兼ねる場合には, 主たる職務につき管理職手当を支給する。
 - 4 前3項に定めるもののほか, 管理職手当の支給に関し必要な事項は, 別に定める。

(期末手当)

第17条 期末手当は, 6月1日および12月1日(以下この条, 次条および附則第3項第3号においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して, それぞれ基準日の属する月の理事長が別に定める日(次条および第19条においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し, または死亡した職員(第25条第7項の規定の適用を受ける職員を除く。)で, 理事長の定めるものについても, 同様とする。

- 2 期末手当の額は, 期末手当基礎額に100分の126.25を乗じて得た額(一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものおよび第16条第1項第3号の規定による管理職手当を支給される職員(以下「特定管理職員」という。))にあつては, 100分の106.25を乗じて得た額)に, 基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ, 当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 6箇月 100分の100

(2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80

(3) 3 箇月以上 5 箇月未満 1 0 0 分の 6 0

(4) 3 箇月未満 1 0 0 分の 3 0

- 3 前項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、または死亡した職員にあっては、退職し、または死亡した日現在。附則第 3 項第 3 号において同じ。）において職員が受けるべき給料（給料の調整額を含む。次項および第 2 0 条第 3 項において同じ。）および扶養手当の月額ならびにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 4 一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 2 級以上であるものおよび教育職給料表の適用を受ける職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額およびこれに対する地域手当の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して理事長が定める職員の区分に応じて 1 0 0 分の 2 0 を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額を第 2 項の期末手当基礎額とする。

（支給制限）

第 18 条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第 1 項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第 4 号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第 4 7 条の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
- (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第 2 5 条第 2 項の規定に該当して解雇された職員
- (3) 基準日前 1 箇月以内または基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前 2 号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に拘禁刑以上の刑に処せられたもの
- (4) 次条第 1 項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられたもの

(一時差止め)

第 19 条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について拘禁刑以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和 23 年法律第 131 号）第 6 編に規定する略式手続によるものを除く。第 5 項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

(2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合またはその者から聴取した事項もしくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、法人に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持するうえで重大な支障を生ずると認めるとき。

2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を行った場合には、その旨を記載した文書を当該一時差止処分を受けた者に交付しなければならない。

3 前項の規定により文書を交付する場合において、当該一時差止処分を受けた者の所在が知れないときは、その内容を法人の掲示場に掲示することをもつてこれに代えることができる。この場合においては、その掲示した日から起算して 2 週間を経過した日に、文書が当該一時差止処分を受けた者に交付されたものとみなす。

4 一時差止処分を受けた者は、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、理事長に対し、その取消しを申し立てることができる。

5 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第 3 号に該当する場合において、一時差止処分を受

けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられなかった場合

(2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合

(3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合

6 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実または生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。

7 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

8 前各項に定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(勤勉手当)

第20条 勤勉手当は、6月1日および12月1日（以下この項から第3項までおよび附則第3項第4号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の理事長が別に定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、または死亡した職員で、理事長の定めるものについても、同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、理事長の定める割合を乗じて得た額とする。

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額およびこれに対する地域手当の月額の合計額と

する。

4 第17条第4項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第4項中「前項」とあるのは、「第20条第3項」と読み替えるものとする。

5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第18条中「前条第1項」とあるのは「第20条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第20条第1項に規定する基準日をいう。以下この条および次条第5項第3号において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する理事長が別に定める日をいう。以下この条および次条第1項において同じ。）」と読み替えるものとする。

（寒冷地手当）

第21条 寒冷地手当は、毎年11月から翌年3月までの各月の初日（以下この条において「基準日」という。）に在職する職員（理事長が指定する勤務箇所に勤務する職員については、理事長が特に認める者に限る。）に対して支給する。

2 寒冷地手当の額は、基準日における職員の世帯等の区分に応じ、世帯主である職員のうち、扶養親族（第7条第2項に規定する扶養親族をいう。次項において同じ。）または配偶者（他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けている者に限る。同項において同じ。）のある職員にあっては2万5,100円、その他の職員にあっては1万4,300円とし、世帯主でない職員にあっては9,600円とする。

3 前項の扶養親族または配偶者のある職員には、扶養親族または配偶者のある職員であって細則で定めるものを含まないものとする。

4 函館市以外の寒冷の地域で理事長が別に定める地域に在勤する職員の寒冷地手当の額は、第2項の規定にかかわらず、当該地域に在勤する国家公務員に支給されることとなる寒冷地手当の額を基準として、理事長が別に定める額とする。

5 寒冷地手当は、基準日の属する月の給料の支給日に支給する。

（給与の減額）

第 22 条 職員が勤務しないときは，職員勤務時間等規程第 5 条に規定する休日（職員勤務時間等規程第 6 条に規定する振替日を含む。）または職員勤務時間等規程第 7 条の 2 第 1 項に規定する時間外勤務代休時間である場合，有給休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に承認のあった場合を除き，その勤務しない 1 時間につき，第 2 4 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。
（端数計算）

第 23 条 第 1 3 条から第 1 5 条までの規定により，時間外勤務手当，夜間勤務手当または休日勤務手当の額を算定する場合および前条の規定により勤務しない時間につき減額する額の算定する場合において，当該額に，5 0 銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て，5 0 銭以上 1 円未満の端数を生じたときはこれを 1 円に切り上げるものとする。
（勤務 1 時間当たりの給与額の算出）

第 24 条 勤務 1 時間当たりの給与額は，給料の月額およびこれに対する地域手当の月額ならびに寒冷地手当の月額の合計額に 1 2 を乗じ，その額を 1 週間当たりの勤務時間に 5 2 を乗じたもので除した額とする。
2 第 1 3 条から第 1 5 条までに規定する勤務 1 時間当たりの給与額は，給料の月額およびこれに対する地域手当の月額ならびに寒冷地手当の月額の合計額に 1 2 を乗じ，その額を 1 週間当たりの勤務時間に 5 2 を乗じたものから当該年度の職員勤務時間等規程第 5 条第 3 号および第 4 号に掲げる休日（その日が日曜日または土曜日に当たる日を除く。）に割り振られた時間を減じたもので除した額とする。
（休職給）

第 25 条 職員が職務上負傷し，もしくは疾病にかかり，または通勤（地方公務員災害補償法（昭和 4 2 年法律第 1 2 1 号）第 2 条第 2 項および第 3 項に規定する通勤をいう。第 6 項において同じ。）により負傷し，もしくは疾病にかかり，就業規則第 1 5 条第 1 項第 1 号に掲げる事由に該当して休職にされたときは，その休職の期間中，これに給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり就業規則第 1 5 条第 1 項第 1 号に掲げる

事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまで、これに給料、扶養手当、住居手当、地域手当、期末手当および寒冷地手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

3 職員が前2項以外の心身の故障により就業規則第15条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまで、これに給料、扶養手当、住居手当、地域手当、期末手当および寒冷地手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

4 職員が就業規則第15条第1項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、住居手当および地域手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 職員が就業規則第15条第1項第3号または第4号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、住居手当、地域手当、期末手当および寒冷地手当のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。

6 就業規則第15条第1項第6号の規定により休職にされた職員に対する給与については、理事長が定める。

7 第2項、第3項または第5項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第17条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、または死亡したときは、第17条第1項の規定により理事長が別に定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。

8 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当については、第18条および第19条の規定を準用する。この場合において、第18条中「前条第1項」とあるのは、「第25条第7項」と読み替えるものとする。

(専従休職者の給与)

第26条 就業規則第15条第1項第5号の労働組合専従休職期間中は、いかなる給与も支給しない。

(給料の調整額)

第27条 理事長は、給料月額が、職務の複雑、困難もしくは責任の度ま

たは勤労の強度，勤務時間，勤務環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないとするときは，その特殊性に基づき，給料月額につき適正な調整額表を定めることができる。

2 前項の調整額表に定める給料月額の調整額は，調整前における給料月額の100分の25を超えてはならない。

(給与の支給)

第28条 給料は，当月分を毎月21日に支給する。

2 前項の支給期日が休日（職員勤務勤務時間等規程第5条第1号から第3号までに掲げる休日をいう。以下この項において同じ。）にあたる場合は，その日前において，その日に最も近い日で休日，日曜日または土曜日でない日に支給する。

3 扶養手当，住居手当，地域手当，通勤手当，単身赴任手当および管理職手当は，当月分を当該月の給料の支給日に支給する。

4 時間外勤務手当，夜間勤務手当，休日勤務手当，入試問題作成等手当および入試監督等手当は，当月分を翌月の給料の支給日に支給する。

5 理事長が特別の事情があると認めるときは，前各項の規定にかかわらず，その月内において支給期日を変更し，または分割して支給することができる。

6 職員が職員勤務時間等規程第7条の2第1項の規定により指定された時間外勤務代休時間に勤務した場合において支給する当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間外勤務手当に対する第4項の規定の適用については，同項中「翌月の」とあるのは，「職員勤務時間等規程第7条の2第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された日の属する月の翌月の」とする。

(給与からの控除)

第29条 別に法律で定めるものおよび労使協定（職員勤務時間等規程第3条第2項に規定する労使協定をいう。）に定めるものについては，職員に支給する給与から控除することができるものとする。

(給与の口座振替)

第 30 条 給与は、職員の申出により、その全額を口座振替の方法により支払うものとする。

(適用除外)

第 31 条 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成 12 年法律第 50 号）および公益的法人等への函館市職員の派遣等に関する条例（平成 14 年函館市条例第 10 号）の規定に基づき、函館市から法人に派遣される職員の第 3 条に規定する給与については、第 4 条から第 27 条までの規定にかかわらず、函館市職員の例による。ただし、一般職の職員の給与に関する条例（昭和 26 年函館市条例第 15 号）第 22 条の 4 第 2 項後段の規定の例による取扱いについては、この限りではない。

(補則)

第 32 条 この規程に定めるもののほか、職員の給与、諸手当に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

(給料の経過措置)

2 公立大学法人公立はこだて未来大学への職員の引継ぎに関する条例（平成 19 年函館圏公立大学広域連合条例第 6 号）の規定により法人の職員となった者で、その者の受ける給料月額が施行日の前日において受けていた給料月額（公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程の一部を改正する規程（平成 21 年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第 26 号。以下この項において「平成 21 年改正規程」という。）の施行の日において次の各号に掲げる職員である者にあつては、当該給料月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とし、その額に 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額とする。）に達しないこととなるもの（理事長が定める職員を除く。）には、平成 27 年 3 月 31 日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額（教育職給料表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が 4 級で

ある者（以下この項において「特定職員」という。）にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を給料として支給する。

(1) 平成21年改正規程附則第2項第1号に規定する減額改定対象職員 100分の99.1

(2) 前号に掲げる以外の職員 100分の99.34
(特定職員の給与の減額)

3 平成30年3月31日までの間、職員（一般職給料表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級以上である者または教育職給料表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が4級である者であってその号給が職務の級における最低の号給でないものに限る。以下この項および次項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たっては、当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

(1) 給料月額 当該特定職員の給料月額に100分の1.5を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額に達しない場合（以下この項、附則第5項および第6項において「最低号給に達しない場合」という。）にあっては、当該当該特定職員の給料月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額を減じた額（以下この項および附則第5項において「給料月額減額基礎額」という。）

(2) 地域手当 当該特定職員の給料月額に対する地域手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあっては、給料月額減額基礎額に対する地域手当の月額）

(3) 期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額およびこれに対する地域手当の月額の合計額（第17条第4項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に給料の調整額の月額を加算した額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあっては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額およびこれに対する地域手当の月額の合計額（同条第4項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に給料の調整額を加算した額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額）

(4) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額およびこれに対する地域手当の月額の合計額（第20条第4項において準用する第17条第4項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に給料の調整額を加算した額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額。附則第6項において「勤勉手当減額対象額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第20条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあっては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額およびこれに対する地域手当の月額の合計額（同条第4項において準用する第17条第4項の規定の適用を受ける

職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に給料の調整額を加算した額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額。附則第6項において「勤勉手当減額基礎額」という。)に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第20条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額)

(5) 第25条の規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア 第25条第1項 前各号に定める額

イ 第25条第2項または第3項 第1号から第3号までに定める額に100分の80を乗じて得た額

ウ 第25条第4項 第1号および第2号に定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

エ 第25条第5項 第1号から第3号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

4 前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、理事長が定める。

5 附則第3項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第24条の規定にかかわらず、同項の規定により算出した給与額から、給料月額およびこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあっては、給料月額減額基礎額およびこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額)に相当する額を減じた額とする。

附 則 (平成21年5月22日規程第22号)

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（平成21年7月31日規程第23号）

この規程は、平成21年8月1日から施行する。

附 則（平成21年11月25日規程第26号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成21年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成22年4月1日から施行する。

（平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置）

- 2 平成21年12月に支給する期末手当の額は、第1条の規定による改正後の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程第20条第2項から第4項までまたは第25条（第4項を除く。）の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は支給しない。

- (1) 平成21年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間に職員以外の者または職員であって適用される給料表ならびにその職務の級および号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄および号給欄に掲げるものであるものから当該職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者）にあつては、その減額改定対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち理事長が定める日）において減額改定対象職員が受けるべき給料、扶養手当、住居手当、地域手当、単身赴任手当（公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程第12条第2項に規定する理事長が定める額を除く。）および管理職手当の月額合計額に100分の0.19を乗じて得た額に、同月からこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）の属する月の前月までの月数（同年4月1日から施行日の前日までの期間において、在職しなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他の理事長が定める期間がある職員）にあつては、当該月数から当該期間を考慮し

て理事長が定める月数を減じた月数) を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
教育職給料表	1 級	1 号給から 3 2 号給まで
	2 級	1 号給から 1 2 号給まで

(2) 平成 2 1 年 6 月 1 日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当および勤勉手当の合計額に 1 0 0 分の 0. 1 9 を乗じて得た額

(理事長への委任)

3 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (平成 2 2 年 3 月 1 5 日規程第 3 6 号)

この規程は、平成 2 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 2 2 年 1 1 月 3 0 日規程第 8 5 号)

(施行期日)

1 この規程は、平成 2 2 年 1 2 月 1 日から施行する。ただし、第 2 条の規定は、平成 2 3 年 4 月 1 日から施行する。

(平成 2 2 年 1 2 月に支給する期末手当に関する特例措置)

2 平成 2 2 年 1 2 月に支給する期末手当の額は、第 1 条の規定による改正後の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程 (以下この項および第 4 項において「改正後の給与規程」という。) 第 1 7 条第 2 項から第 4 項まで、第 2 5 条 (第 4 項を除く。) または附則第 3 項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額 (以下この項において「基準額」という。) から次に掲げる額の合計額 (以下この項において「調整額」という。) に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成 2 2 年 4 月 1 日 (同月 2 日から同年 1 2 月 1 日までの間に職員 (公立大学法人公立はこだて未来大学職員就業規則 (平成 2 0 年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第 5 5 号) 第 2 条第 1 項に

規定する職員をいう。以下この項および次項において同じ。) 以外の者または職員であって適用される給料表ならびにその職務の級および号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄および号給欄に掲げるものであるもの(改正後の給与規程附則第3項の規定が施行されていたとした場合においても同項の規定の適用を受けず、かつ、公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程附則第2項の規定の適用を受けない職員に限る。)からこれらの職員以外の職員(以下この項において「減額改定対象職員」という。)となった者(平成22年4月1日に減額改定対象職員であった者で任用の事情を考慮して理事長が定めるものを除く。)にあつては、その減額改定対象職員となった日(当該日が2以上あるときは、当該日のうち理事長が定める日)において減額改定対象職員が受けるべき給料、扶養手当、住居手当、地域手当、初任給調整手当、単身赴任手当および管理職手当の月額合計額に100分の0.26を乗じて得た額に、同月からこの規程の施行の日の属する月の前月までの月数(同年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他の理事長が定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して理事長が定める月数を減じた月数)を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
教育職給料表	1級	1号給から72号給まで
	2級	1号給から52号給まで
	3級	1号給から40号給まで
	4級	1号給から12号給まで

(2) 平成22年6月1日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当および勤勉手当の合計額に100分の0.26を乗じて得た額

3 平成22年4月1日から同年12月1日までの間において理事長が

定める者であった者から引き続き新たに職員となった者で任用の事情を考慮して理事長が定めるものに関する前項の規定の適用については、同項中「次に掲げる額」とあるのは、「次に掲げる額および理事長が定める者との権衡を考慮して理事長が定める額」とする。

(平成22年4月1日前に55歳に達した職員に関する読替え)

- 4 平成22年4月1日前に55歳に達した職員に対する改正後の給与規程附則第3項の規定の適用については、同項中「当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日」とあるのは「平成22年12月1日」と、「55歳に達した日後における最初の4月1日後」とあるのは「同日後」とする。

(理事長への委任)

- 5 前3項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

(公立大学法人公立はこだて未来大学職員の勤務時間、休日および休暇等に関する規程の一部改正)

- 6 公立大学法人公立はこだて未来大学職員の勤務時間、休日および休暇等に関する規程(平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第63号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(公立大学法人公立はこだて未来大学職員の育児休業等に関する規程の一部改正)

- 7 公立大学法人公立はこだて未来大学職員の育児休業等に関する規程(平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第64号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則 (平成24年3月28日規程第18号)

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年3月25日規程第4号)

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年3月24日規程第3号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

(住居手当に関する経過措置)

- 2 この規程の規定による改正前の公立大学法人公立ほこだて未来大学職員給与規程第9条第1項および第2項の規定は、この規程の施行の日(以下「施行日」という。)から平成28年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項第2号中「5,500円」とあるのは、施行日から平成27年3月31日までの間は「4,000円」と、同年4月1日から平成28年3月31日までの間は「2,000円」とする。

附 則 (平成26年11月20日規程第9号)

(施行期日)

- 1 この規程は、公告の日から施行する。ただし、この規程の規定(公立大学法人公立ほこだて未来大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)第20条および附則第6項の改正規定を除く。次項において同じ。)による改正後の給与規程(次項において「改正後の給与規程」という。)の規定は、平成26年4月1日から施行する。

(給与の内払)

- 2 改正後の給与規程の規定を適用する場合には、この規程の規定による改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則 (平成27年3月25日規程第6号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。ただし、公立大学法人公立ほこだて未来大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)附則第2項の改正規定は、公告の日から施行する。

(給料の切替えに伴う経過措置)

- 2 平成27年4月1日(以下「切替日」という。)の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの(理事長が

定める職員を除く。)には、平成30年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額(給与規程附則第3項の特定職員(以下この項において「特定職員」という。))にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日(特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日)以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額)を給料として支給する。

- 3 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、理事長の定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給する。
- 4 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前項の規定により給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、理事長の定めるところにより、前項の規定に準じて、給料を支給する。
- 5 前3項の規定による給料を支給される職員に関する給与規程第17条第4項(給与規程第20条第4項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。)および附則第3項第2号から第4号までの規定の適用については、給与規程第17条第4項中「給料の月額」とあるのは「給料月額と公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程の一部を改正する規程(平成27年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第6号。以下「平成27年改正規程」という。)附則第2項から第4項までの規定による給料の額との合計額」と、附則第3項第2号から第4号までの規定中「給料月額」とあるのは、「給料月額と平成27年改正法附則第2項から第4項までの規定による給料の額との合計額」とする。

附 則 (平成28年2月22日規程第17号)

(施行期日)

- 1 この規程は、公告の日から施行する。ただし、この規程の規定による改正後の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程(次項に

において「改正後の規程」という。)の規定は、平成27年4月1日から適用する。

(給与の内払)

- 2 改正後の規程の規定を適用する場合には、この規程の規定による改正前の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則 (平成28年6月23日規程第8号)

この規程は、平成28年6月23日から施行する。

附 則 (平成28年12月9日規程第11号)

(施行期日)

- 1 この規程は、公告の日から施行する。ただし、この規程の規定(公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程(以下「給与規程」という。))第7条ならびに附則第3項および第4項の規定は、平成29年4月1日から施行する。

(給与の内払)

- 2 改正後の給与規程の規定を適用する場合には、この規程の規定による改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

(平成31年3月31日までの間における扶養手当に関する特例)

- 3 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程の一部を改正する規程(平成28年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第11号)による改正後の給与規程(以下「平成28年改正規程」という。)第8条第3項第3号および第4号の規定は適用せず、平成28年改正規程第7条第3項および第8条の規定の適用については、同項中「前項第1号および第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族(以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。))については1人につき6,500円

(一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものおよび教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級である

もの（以下「一４級職員等」という。）にあつては，３，５００円），同項第２号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については１人につき１万円」とあるのは「前項第１号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については１万円，同項第２号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については１人につき８，０００円（職員に配偶者が不在の場合にあつては，そのうち１人については１万円），同項第３号から第６号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については１人につき６，５００円（職員に配偶者および扶養親族たる子が不在の場合にあつては，そのうち１人については９，０００円）」と，同条第１項中「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合または職員に第１号に掲げる事実が生じた場合において，その職員に配偶者が不在ときは，その旨を含む。）」と，

同項中

「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子または前条第２項第３号もしくは第５号に該当する扶養親族が，満２２歳に達した日以後の最初の３月３１日の経過により，扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）」

とあるのは

「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子または前条第２項第３号もしくは第５号に該当する扶養親族が，満２２歳に達した日以後の最初の３月３１日の経過により，扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）」

(3) 扶養親族たる子または扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）」

(4) 扶養親族たる子または扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第１号に該当する場合を除く。）」

と，同条第３項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第１号，第２号もしくは第５号」と，「においては，その」とあるのは「または扶

養手当を受けている職員について第1項第3号もしくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは「これらの日が」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定ならびに扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって配偶者および扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが扶養親族たる配偶者または扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定および扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」とする。

- 4 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、平成28年改正規程第8条第3項第3号および第4号の規定は適用せず、平成28年改正規程第7条第3項および第8条の規定の適用については、同項中「扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）」とあるのは「扶養親族」と、「一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものおよび教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるもの（以下「一4級職員等」という。）にあつては3,500円）、同項第2号」とあるのは「、同項第2号」と、同条第3項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号または第5号」とする。

附 則（平成30年3月12日規程第6号）

（施行期日）

- 1 この規程は、公告の日から施行する。ただし、この規程の規定によ

る改正後の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程（次項において「改正後の規程」という。）の規定は、平成29年4月1日から適用する。

（給与の内払）

- 2 改正後の規程の規定を適用する場合においては、この規程の規定による改正前の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成30年10月15日規程第4号）

この規程は、平成30年11月1日から施行する。

附 則（平成30年12月17日規程第5号）

（施行期日）

- 1 この規程は、公告の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成31年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程（次項において「改正後の規程」という。）の規定は、平成30年4月1日から適用する。

（給与の内払）

- 3 第1条の規定による改正後の規程の規定を適用する場合においては、第1条の規定による改正前の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（令和元年12月10日規程第6号）

（施行期日）

- 1 この規程は、公告の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程（次項において「改正後の規程」という。）の規定は、平成31年4月1日から適用する。

（給与の内払）

- 3 第1条の規定による改正後の規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(住居手当に関する経過措置)

- 4 第2条の規定の施行の日（以下この項において「一部施行日」という。）の前日において同条の規定による改正前の給与規程第9条の規定により支給されていた住居手当の月額が1,000円を超える職員であって、一部施行日以後においても引き続き当該住居手当に係る住宅（貸間を含む。）を借り受け、家賃（使用料を含む。以下この項において同じ。）を支払っているもののうち、次の各号のいずれかに該当するもの（理事長が定める職員を除く。）に対しては、一部施行日から令和4年3月31日までの間、第2条の規定による改正後の給与規程第9条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額（当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で理事長が定める額。第2号において「旧手当額」という。）から1,000円を控除した額の住居手当を支給する。

(1) 第2条の規定による改正後の給与規程第9条第1項各号のいずれにも該当しないこととなる職員

(2) 旧手当額から第2条の規定による改正後の給与規程第9条第2項の規定により算出される住居手当の月額に相当する額を減じた額が1,000円を超えることとなる職員

- 5 前項に定めるもののほか、同項の規定による住居手当の支給に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則（令和2年6月25日規程第1号）

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行し、第1条の規定による改正後の職員給与規程第13条第3項および第4項の規定は、これらの規定の適用があったとしたならば、平成30年6月以後に支給期日が到来することとなる時間外勤務手当について適用する。

(公立大学法人公立はこだて未来大学職員の勤務時間、休日および休暇等に関する規程の一部改正)

- 2 公立大学法人公立はこだて未来大学職員の勤務時間、休日および休暇等に関する規程(平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第63号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則(令和2年11月30日規程第4号)

この規程は、令和2年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和4年3月17日規程第5号)

(施行期日)

- 1 この規程は、令和4年6月1日から施行する。

(令和4年6月に支給する期末手当に関する特例措置)

- 2 令和4年6月に支給する期末手当の額は、改正後の公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程(以下「新給与規程」という。)第17条第2項ならびに公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)第25条(第4項を除く。)もしくは第17条第3項および第4項、公益的法人等への函館市職員の派遣等に関する条例(平成14年函館市条例第10号)第4条の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額(以下「基準額」という。)から、令和3年12月に支給された期末手当の額に127.5分の15を、新給与規程第17条第2項に規定する特定管理職員は107.5分の15を乗じて得た額(以下「調整額」という。)を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。
- 3 令和3年12月に公益的法人等への函館市職員の派遣等に関する条例(平成14年函館市条例第10号)の規定に基づき期末手当(これに相当するものとして理事長が定めるものを含む。)を支給された者に対する前項の規定の適用については、同項中「令和3年12月に支給された期末手当の額に127.5分の15を、新給与規程第17条

第2項に規定する特定管理職員は107.5分の15を乗じて得た」とあるのは、「理事長が定める者との権衡を考慮して理事長が定める」とする。

(理事長への委任)

- 4 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (令和4年12月8日規程第7号)

(施行期日)

- 1 この規程は、公告の日から施行する。ただし、この規程の規定による改正後の公立大学法人公立ほこだて未来大学職員給与規程(次項において「改正後の規程」という。)の規定は、令和4年4月1日から適用する。

(給与の内払)

- 2 改正後の規程の規定を適用する場合には、この規程の規定による改正前の公立大学法人公立ほこだて未来大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(理事長への委任)

- 3 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (令和5年12月14日規程第12号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公告の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和6年4月1日から適用する。
- 2 第1条の規定(公立大学法人公立ほこだて未来大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)第17条第2項の改正規定を除く。)による改正後の給与規程の規定は、令和5年4月1日から適用する。
- 3 第1条の規定(給与規程第17条第2項の改正規定に限る。)による改正後の給与規程の規定は、令和5年12月1日から適用する。

(給与の内払)

- 4 第1条の規定による改正後の給与規程（以下「改正後の給与規程」という。）の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

（理事長への委任）

- 5 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則（令和6年3月13日規程第11号）

- 1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第25条第2項の規定は、この規程の施行の日以後に命ぜられた休職の期間に係る給与について適用し、同日前に命ぜられた休職の期間に係る給与については、なお従前の例による。

附 則（令和7年3月14日規程第17号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公告の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和7年4月1日から、第3条の規定は、同年6月1日から適用する。
- 2 第1条の規定（公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）第17条第2項の改正規定を除く。）による改正後の給与規程の規定は、令和6年4月1日から適用する。
- 3 第1条の規定（給与規程第17条第2項の改正規定に限る。）による改正後の給与規程の規定は、令和6年12月1日から適用する。

（給与の内払）

- 4 第1条の規定による改正後の給与規程（以下「第1条改正後給与規程」という。）の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

（号給の切替え）

- 5 令和7年4月1日（以下「切替日」という。）の前日において給与規程別表第1または別表第2までの給料表の適用をうけていた職員であって同日においてその者が属していた職務の級が附則別表に掲げら

れている職務の級であったものの切替日における号給（次項および同表において「新号給」という。）は、切替日の前日においてその者が属していた職務の級および同日においてその者が受けていた号給（同表において「旧号給」という。）に応じて同表に定める号給とする。

（切替日前の異動者の号給の調整）

- 6 切替日前に職務の級を異にする異動をした職員および理事長が定めるこれに準ずるものをした職員の新号給については、その者が切替日において当該異動または当該準ずるものとしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（令和8年3月31日までの間における扶養手当に関する経過措置）

- 7 切替日から令和8年3月31日までの間における第2条の規定による改正後の給与規程（以下「第2条改正後給与規程」という。）第7条の規定の適用については、同条第1項中「すべての職員」とあるのは「職員」と、「支給する」とあるのは「支給する。ただし、次項第6号に該当する扶養親族に係る扶養手当は、一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものおよび教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものに対しては、支給しない」と、同条第2項中

「(5) 重度心身障害者」

とあるのは

「(5) 重度心身障害者

(6) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）」

と、同条第3項中「1万3,000円」とあるのは「1万1,500円」と、「とする」とあるのは「,前項第6条に該当する扶養親族については3,000円とする」とする。

（理事長への委任）

- 8 附則第4項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則（令和 7 年 7 月 1 日規程第 2 3 号）

この規程は、令和 7 年 7 月 1 日から施行する。

附 則（令和 8 年 3 月 1 3 日規程第 1 号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第 2 条の規定は、令和 8 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 第 1 条の規定（公立大学法人公立はこだて未来大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）第 1 7 条第 2 項の改正規定を除く。）による改正後の給与規程の規定は、令和 7 年 4 月 1 日から適用する。
- 3 第 1 条の規定（給与規程第 1 7 条第 2 項の改正規定に限る。）による改正後の給与規程の規定は、令和 7 年 1 2 月 1 日から適用する。
- 4 第 1 条の規定（給与規程第 1 7 条第 2 項の改正規定に限る。）による改正後の給与規程の規定は、令和 7 年 1 2 月 1 日から適用する。

（給与の内払）

- 5 第 1 条の規定による改正後の給与規程（以下「第 1 条改正後給与規程」という。）の規定を適用する場合には、第 1 条の規定による改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

（通勤手当に関する経過措置）

- 6 第 2 条の規定による改正後の給与規程第 1 1 条第 3 項の規定は、附則第 1 項ただし書に規定する規定の施行の日前に同条第 3 項に規定する職員となった者（理事長が別に定める転居をしたものを除く。）にも適用する。

（理事長への委任）

- 7 前 2 項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

別表第1（第4条関係）

一般職給料表

職務の級 号給	1級	2級	3級	4級
	給料月額 （円）	給料月額 （円）	給料月額 （円）	給料月額 （円）
1	195,800	276,300	309,800	420,700
2	196,900	277,300	311,300	422,600
3	198,100	278,300	312,700	424,500
4	199,200	279,300	314,100	426,300
5	200,300	280,300	315,500	428,100
6	202,000	281,300	316,600	429,900
7	203,600	282,200	317,600	431,700
8	205,200	283,200	318,800	433,500
9	206,700	284,200	320,000	435,100
10	208,400	285,200	321,600	436,600
11	210,000	286,200	323,200	438,100
12	211,600	287,200	324,800	439,600
13	213,100	288,200	326,200	441,100
14	214,800	289,500	327,800	442,400
15	216,500	290,800	329,400	443,700
16	218,200	292,000	331,000	444,900
17	219,400	293,200	332,400	446,100
18	221,000	294,500	334,100	471,900
19	222,600	295,700	335,700	477,200
20	224,100	296,900	337,300	482,100
21	225,600	297,900	338,700	486,700
22	227,200	299,100	340,400	490,700
23	228,800	300,300	342,100	494,100
24	230,400	301,600	343,700	497,000

25	232,000	302,900	344,900	499,500
26	233,700	306,500	346,800	501,500
27	235,000	307,900	348,500	
28	236,300	309,200	350,100	
29	237,600	310,300	351,600	
30	238,700	311,300	353,200	
31	239,800	312,400	354,800	
32	240,900	313,500	356,400	
33	242,000	314,900	358,100	
34	243,300	316,300	359,900	
35	244,700	317,700	361,700	
36	246,100	318,900	363,500	
37	247,500	320,400	365,000	
38	248,900	321,800	366,400	
39	250,300	323,300	367,800	
40	251,700	324,600	371,000	
41	253,100	326,100	372,800	
42	254,300	327,500	374,400	
43	255,600	329,000	376,100	
44	256,900	330,300	377,500	
45	258,100	331,800	378,800	
46	259,300	333,300	380,000	
47	260,500	334,600	381,400	
48	261,700	335,700	382,500	
49	262,800	337,300	383,400	
50	263,900	338,800	384,400	
51	265,000	340,200	385,400	
52	266,100	341,500	386,200	
53	267,000	343,000	387,100	

54	268,000	344,400	388,000	
55	269,000	345,800	388,800	
56	270,000	347,300	389,600	
57	271,000	348,700	390,400	
58	271,900	350,100	391,200	
59	272,700	351,600	391,900	
60	273,600	352,700	392,600	
61	274,400	353,800	393,300	
62	275,200	354,900	394,000	
63	276,000	356,000	394,700	
64	276,700	357,100	395,200	
65	277,400	357,700	395,800	
66	278,200	358,400	396,400	
67	279,000	359,300	397,100	
68	279,600	360,100	397,500	
69	280,300	361,000	398,100	
70	281,100	361,800	398,700	
71	281,800	362,600	399,200	
72	282,500	363,300	399,600	
73	283,200	364,000	400,200	
74	283,900	364,600	400,800	
75	284,600	365,200	401,300	
76	285,300	365,500	401,700	
77	286,000	366,100	402,200	
78	286,600	366,500	402,700	
79	287,300	367,100	403,300	
80	287,900	367,400	403,600	
81	288,600	368,000	404,000	
82	289,200	368,600	404,300	

83	289,900	369,200	404,700	
84	290,600	369,500	405,000	
85	291,100	369,900	405,300	
86	291,700	370,400	405,600	
87	292,300	370,900	405,800	
88	293,000	371,200	406,000	
89	293,600	371,700	406,300	
90	294,200	372,300	406,600	
91	294,800	372,800	406,800	
92	295,500	373,100	407,000	
93	296,100	373,500	407,300	
94	296,700	374,000	407,600	
95	297,200	374,500	407,800	
96	297,700	374,800	408,000	
97	298,200	375,300	408,300	
98	298,800	375,700	408,600	
99	299,300	376,000	408,800	
100	299,900	376,300	409,000	
101	300,300	376,800		
102	300,800	377,200		
103	301,300	377,600		
104	301,900	378,000		
105	302,400	378,500		
106	302,800	378,900		
107	303,100	379,300		
108	303,400	379,700		
109	303,600	380,200		
110	303,900	380,600		
111	304,100	381,000		

112	304,400	381,400		
113	304,600			
114	304,800			
115	305,100			
116	305,300			
117	305,600			
118	305,800			
119	306,100			
120	306,400			
121	306,700			
122	307,000			
123	307,300			
124	307,600			
125	307,800			
126	308,000			
127	308,300			
128	308,700			
129	308,900			
130	309,200			
131	309,500			
132	309,900			
133	310,100			
134	310,400			
135	310,700			
136	311,000			
137	311,200			
138	311,500			
139	311,800			
140	312,100			

141	312,300			
142	312,600			
143	313,000			
144	313,300			
145	313,500			
146	313,700			
147	314,000			
148	314,400			
149	314,600			
150	314,800			
151	315,100			
152	315,400			
153	315,700			
154	315,900			
155	316,200			
156	316,500			
157	316,800			

備考 この表は、就業規則が適用される職員のうち、教育職給料表の適用を受けない全ての職員に適用する。

別表第 2（第 4 条関係）

教育職給料表

職務の級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級
	給料月額 (円)	給料月額 (円)	給料月額 (円)	給料月額 (円)
1	275,700	354,200	408,200	475,300
2	277,900	355,800	409,800	484,100
3	280,000	357,400	411,100	492,700
4	281,900	358,900	412,300	501,100
5	283,700	360,400	413,500	509,500
6	285,200	362,000	414,500	517,500
7	286,700	363,600	415,500	525,000
8	288,200	365,100	416,400	532,200
9	290,000	366,500	417,300	539,100
10	291,900	368,500	418,300	545,000
11	293,700	370,500	419,400	549,600
12	295,600	372,400	420,500	553,000
13	297,600	374,200	421,500	556,400
14	299,600	375,800	422,600	559,500
15	301,600	377,400	423,600	562,400
16	303,600	378,800	424,600	564,900
17	305,500	380,100	425,600	567,000
18	308,000	381,600	426,700	
19	310,700	382,800	427,800	
20	313,300	384,100	428,900	
21	315,900	385,400	429,900	
22	318,300	386,600	431,000	
23	320,700	387,800	432,100	
24	322,900	388,900	433,200	

25	325,100	390,000	434,100	
26	327,100	391,300	435,200	
27	329,100	392,600	436,200	
28	331,100	393,900	437,200	
29	333,100	395,100	438,100	
30	335,000	396,400	439,200	
31	336,900	397,700	440,200	
32	338,800	398,900	441,300	
33	340,600	400,100	442,300	
34	342,500	401,300	443,500	
35	344,400	402,500	444,600	
36	346,300	403,600	445,800	
37	348,000	404,600	446,500	
38	349,200	405,800	447,400	
39	350,300	406,900	448,300	
40	351,300	407,900	449,100	
41	351,800	409,000	449,900	
42	352,200	410,200	450,800	
43	352,600	411,300	451,600	
44	352,900	412,400	452,300	
45	353,400	413,300	453,000	
46	353,900	414,300	453,900	
47	354,400	415,300	454,800	
48	354,700	416,200	455,700	
49	355,000	417,400	456,600	
50	355,300	418,700	457,500	
51	355,600	420,100	458,500	
52	355,900	421,400	459,400	
53	356,300	422,200	460,400	

54	356,600	423,200	461,400	
55	357,000	424,200	462,300	
56	357,300	425,300	463,300	
57	357,600	426,200	464,200	
58	358,000	426,900	465,100	
59	358,300	427,700	466,000	
60	358,700	428,400	467,000	
61	359,000	429,100	467,800	
62	359,300	429,900	468,200	
63	359,700	430,700	468,800	
64	360,000	431,300	469,400	
65	360,300	431,900	470,000	
66	360,700	432,200	470,700	
67	361,000	432,500	471,000	
68	361,400	432,800	471,600	
69	361,800	433,100	472,000	
70	362,100	433,400	472,300	
71	362,500	433,600	472,600	
72	362,900	433,900	472,900	
73	363,200	434,100	473,200	
74	363,600	434,300		
75	364,000	434,600		
76	364,400	434,900		
77	364,700	435,100		
78	365,100	435,300		
79	365,500	435,600		
80	366,000	435,900		
81	366,500	436,100		
82	367,100	436,300		

83	367,800	436,600		
84	368,400	436,900		
85	369,000	437,100		
86	369,600	437,400		
87	370,200	437,700		
88	370,800	437,900		
89	371,300	438,100		
90	371,700	438,400		
91	372,000	438,700		
92	372,400	438,900		
93	372,800	439,100		
94	373,200			
95	373,600			
96	374,000			
97	374,600			
98	375,100			
99	375,500			
100	376,000			
101	376,400			
102	376,900			
103	377,200			
104	377,500			
105	378,000			
106	378,400			
107	378,900			
108	379,400			
109	379,800			
110	380,300			
111	380,700			

112	381,100			
113	381,500			
114	381,900			
115	382,300			
116	382,700			
117	383,100			
118	383,500			
119	383,900			
120	384,300			
121	384,600			
122	385,000			
123	385,400			
124	385,700			
125	386,100			
126	386,600			
127	387,100			
128	387,500			
129	387,900			

備考 この表は、公立はこだて未来大学学則（平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第1号）第9条第1項に掲げる職員のうち、教授、准教授、講師、助教および助手の職にある者に適用する。